

KEPEMIMPINAN YANG MANUSIAWI DI RUMAH SAKIT

Sabbir Akhtar¹, Iqbal Aristotle Khatisyarso², Pradika Adhitya Nur Prabowo³, Rony Edward Oetama⁴

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Jakarta

sabbirakhtar12373@gmail.com¹, iqbalarist@gmail.com², pradika.adhitya@gmail.com³,
r.edwardutama@umj.ac.id⁴

Abstract

Hospitals are a health service industry that is really needed by the community. The large number of human resources in the hospital also means that the attitudes and characteristics of the nurses and staff are diverse. . There are many complaints from hospital directors that they have difficulty dealing with doctors who are arrogant, undisciplined with procedures, undisciplined with time, or unwilling to fill in patient status. This complaint is actually caused by a lack of understanding from all parties within the hospital, especially leaders who cannot lead well and humanely. In an organization, a leader has different leadership styles and cannot be separated from the advantages and disadvantages of each leadership style. So, this research aims to find out the meaning of leadership, to know the concept of humane leadership and to find out humane leadership practices in hospitals. The method used is a qualitative method with data collection techniques and systematic reviews through journal reviews regarding the concept of humane leadership in the hospital industry.

Keywords: *Leadership, Leader, Humane, Hospital.*

Abstrak

Rumah sakit merupakan industri jasa pelayanan Kesehatan yang sangat dibutuhkan Masyarakat. Banyaknya SDM pada rumah sakit juga berarti banyaknya sikap dan sifat para perawat dan staff yang beragam. Sangat banyak keluhan para direktur rumah sakit bahwa mereka kesulitan menghadapi para dokter yang arogan, tidak disiplin terhadap prosedur, tidak disiplin waktu, atau tidak mau mengisi status pasien. Keluhan ini sebenarnya akibat dari kurangnya pemahaman semua pihak di internal rumah sakit, khususnya para pemimpin yang tidak bisa memimpin dengan baik dan manusiawi. Dalam suatu organisasi seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan dari masing-masing gaya kepemimpinan. Maka dari itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengertian dari kepemimpinan, untuk mengetahui konsep kepemimpinan yang manusiawi dan untuk mengetahui praktik kepemimpinan yang manusiawi di rumah sakit. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dan tinjauan sistematis melalui review jurnal mengenai konsep kepemimpinan yang manusiawi di industri rumah sakit.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pemimpin, Manusiawi, Rumah Sakit.

I. PENDAHULUAN

Industri rumah sakit di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dengan bertambahnya jumlah rumah sakit swasta sebanyak rumah sakit. Tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar rumah sakit akan semakin ketat. Oleh karena itu, setiap rumah sakit harus meningkatkan mutunya agar mampu bersaing. Era globalisasi dalam dunia usaha ditandai dengan mulainya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk kesehatan (rumah sakit). Organisasi berfokus pada tantangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, membekali mereka dengan keterampilan khusus, dan memungkinkan mereka bersaing dengan dunia bisnis. Agar perusahaan dapat bertahan, mereka harus berani menghadapi tantangan dan dampaknya – keberanian menghadapi perubahan dan bersaing. Modal, sarana, mesin, dan sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan tidak akan dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mampu bekerja secara maksimal.

Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi. Organisasi rumah sakit mempunyai banyak karakteristik yang tidak lazim ditemukan pada organisasi lain. Artinya, sumber daya manusia mayoritas adalah spesialis, jumlah pekerjaan tidak dapat diatur, jumlah dan sifat pekerjaan sangat beragam, serta Soal tidak dapat dibakukan. Pelayanan rumah sakit Home bersifat individualistik. Setiap pasien harus dipandang sebagai individu yang utuh, dengan memperhatikan aspek fisik, mental, sosiokultural, dan spiritual. Pelayanan tidak dapat diberikan secara matematis dan pengendalian mutu pelayanan medis sangat diperlukan. Di era globalisasi ini begitu banyak persaingan dalam dunia bisnis. Salah satunya bisa kita lihat yaitu rumah sakit. Saat ini banyak rumah sakit yang ada di Kota Sawahlunto, maka dari itu sebuah rumah sakit harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu mencapai tujuan rumah sakit, karena Sumber Daya Manusia berperan dalam penanganan, tindakan, perawatan serta pemakaian teknologi medis, pengelolaan peralatan rumah sakit, pengelolaan obat-obatan serta makanan, pengelolaan administrasi. Dalam suatu organisasi, faktor manusia menjadi kunci pokok yang sangat menunjang kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Dalam kaitan ini, manusia memerlukan sarana dan prasarana yang memadai sebagai kelengkapan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung menjalankan program-program yang ditetapkan, mustahil tujuan

organisasi akan terwujud. Di sisi lain, kepemimpinan merupakan masalah sentral dalam wadah organisasi, dan hal ini dapat tercermin dari maju mundurnya organisasi, dinamis tidaknya, tumbuh kembangnya, organisasi, senang tidaknya orang bekerja, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi, sebagian ditentukan oleh faktor kepemimpinan dalam organisasi bersangkutan. Banyak orang mengira bahwa kepemimpinan di rumah sakit hanya bisa terpusat pada direktur rumah sakit. Kepemimpinan identik dengan mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Karena sifatnya mempengaruhi orang lain yang juga memiliki hasrat yang sama untuk mempengaruhi orang lain, maka masalahnya tertumpu kepada bagaimana memberi pemahaman yang tepat agar orang yang dipimpin memahami betul siapa dirinya, dimana posisinya, apa peranannya, apa visinya, apa tujuannya, bagaimana cara kerjanya, apa standar dan targetnya, dan akhirnya apa yang akan didapat oleh mereka. Sangat banyak keluhan para direktur rumah sakit bahwa mereka kesulitan menghadapi para dokter yang arogan, tidak disiplin terhadap prosedur, tidak disiplin waktu, atau tidak mau mengisi status pasien.

Keluhan ini sebenarnya akibat dari kurangnya pemahaman semua pihak di internal rumah sakit. Dalam suatu organisasi seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan dari masing-masing gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini pada gilirannya merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2003:54). Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:224) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Maka dari itu, tulisan ini akan membahas gaya kepemimpinan yang manusiawi di Rumah Sakit.

II. TINJAUAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Stoner, (1996: 161) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Menurut Wahjosumidjo (1999: 79) bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat sifat antara lain Dewasa, keleluasaan hubungan

sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Sebaliknya dalam realitas sosial modern, juga dikenal pemimpin karismatik, terutama dalam lingkungan sosial dan politik. Menurut Tead;Terry;Hoyt didalam Kartono,2003. Definisi kepemimpinan menurutnya adalah sebuah kegiatan ataupun sebuah seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan kepada kemampuan yang dimiliki oleh orang itu guna membimbing orang lain didalam usaha mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok.

Menurut (Sukanto, 2002:195) seorang pemimpin yang demokratis memperlakukan karyawannya dengan manusiawi, mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia yang bersifat materi, tetapi juga pada kebutuhan yang bersifat non materi seperti promosi, kebutuhan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan potensinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran. Menyadari akan pentingnya peran seorang pemimpin dari beberapa definisi diatas, didalam sebuah usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa, keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi ditentukan oleh bagaimana kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pihak yang memimpin organisasi tersebut.

Tipe-tipe Kepemimpinan

a) Kepemimpinan Otokratik

Cara kepemimpinan tipe ini merupakan tipe *working in his group* dimana kegiatan ini hanya menjalankan perintah atasannya saja. Bawahan tidak diindahkan untuk memberikan aspirasinya dalam kepemimpinan ini, tidak sedikit orang-orang menganggap tipe kepemimpinan ini memiliki karakter yang negatif karena terlalu egois. Dengan keegoisan itu pemimpin merasa bahwa dialah sumber dari segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Dalam tipe ini pemimpin adalah penguasa dan penggerak kelompok sedangkan bawahan hanya patuh dan taat kepada pemimpinnya tanpa memberi saran atau idenya. Pemimpin dalam tipe ini pemimpin sebagai penguasa sesuka hati mengambil keputusan yang ada tanpa ada bantahan dari bawahan.

b. Kepemimpinan Laissez Faire (masa bodoh)

Laissez faire (lepas kendali) merupakan kepemimpinan yang tipe kepemimpinannya bertolak belakang dengan kepemimpinan otokratik. Tipe kepemimpinan yang satu ini lebih menekankan kepada kebebasan bawahannya dalam memecahkan masalahnya sendiri dan tidak atau memberikan arahan hanya sedikit. Dalam kepemimpinan ini pemimpin tidak terlalu menggunakan seluruh kekuatannya dalam memimpin.

c. Kepemimpinan Demokratis

Dari kata “Demokratis” saja kita sudah bisa menggambarkan dan melihat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yakni pemimpin yang selalu menjaga hubungan dan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan atau yang dipimpin. Tipe kepemimpinan ini berbeda dengan kepemimpinan Otokratik dan Laissez faire karena pemimpin dalam tipe ini tidak terlalu mengekang dan tidak terlalu cuek atau tidak peduli terhadap bawahannya. Dalam tipe ini pemimpin selalu memusyawarahkan suatu masalah untuk disepakati hasilnya dengan pertimbangan yang cukup akurat. Pemimpin dalam tipe ini akan mendengar dan menghargai bawahannya untuk tercipta suatu demokrasi yang baik. Ditipe ini pemimpin dan bawahan bekerjasama mulai dari perencanaan, sampai pada evaluasi kegiatan yang telah dilakukan, dan pemimpin akan membuat keputusan dan kebijakan dengan menyesuaikannya dengan bawahan. Pemimpin selalu berfikir bahwa dia adalah bagian dari kelompok, apabila tujuan tidak tercapai itu menandakan bahwa pemimpinlah yang kurang bekerja dengan baik. Menurut kelompok kami dalam tipe ini akan lebih baik jika kita menggunakan tipe kepemimpinan demokrasi, kenapa? Karena kami berfikir apabila seorang pemimpin memiliki tipe otokratik maka bawahan tidak akan bebas berekspresi dalam pekerjaannya, bahkan bisa bekerja dalam bawah tekanan. Karena kepemimpinan otokratik pemimpin tidak merasa dia bagian dari kelompok, karena dia menganggap bahwa pemimpin adalah orang yang “mengatur” tanpa turut campur tangan dalam pekerjaan ataupun tugas yang ingin dicapai atau dituju. Sama halnya dengan kepemimpinan Laissez Faire, pemimpin tidak seharusnya tidak mau tau dengan kelompoknya, seorang pemimpin dipilih untuk bisa membimbing dan mengarahkan bawahannya dalam menyelesaikan misi yang ingin dicapai atau dituju bukan membiarkan bawahannya yang menyelesaikan semuanya tanpa adanya campur tangan dari pemimpinnya. Apabila seseorang memiliki tipe seperti ini bisa saja kelompok yang dipimpin tercerai-berai, itu karena seorang

pemimpin tersebut tidak bisa membimbing dan menuntun anggotanya. Demokrasi menurut kami lebih tepat digunakan dalam kepemimpinan, karena didemokrasi kita bisa bekerjasama menyelesaikan dan mencapai tujuan yang ingin dituju bersama-sama antara bawahan dan pemimpinnya.

Manusiawi

Menurut Maslow dalam bukunya yang berjudul “Hierarchy of Needs” konsep manusiawi melibatkan penghargaan terhadap kebutuhan-kebutuhan yang mendasar bagi setiap individu, serta upaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi, yang melibatkan kesadaran antar individu yang berdasarkan kepada sifat empati sehingga dapat menimbulkan potensi optimism untuk mencapai kehidupan yang memuaskan.

Selain itu, antropolog seperti Margaret Mead meneliti keragaman budaya manusia di seluruh dunia dan mendapati adanya kesamaan dalam kehidupan sosiala manusia yaitu cenderung menggunakan rasa kasih sayang terhadap sesama manusia yang mana hal tersebut merupakan kebutuhan.

Secara keseluruhan, konsep manusiawi menurut para ahli meliputi penghargaan terhadap martabat manusia, pemenuhan kebutuhan dasar, interaksi sosial, rasa kesamaan dan solidaritas di antara keragaman manusia. Ini adalah pandangan yang membentuk landasan bagi pembangunan masyarakat yang lebih adil, empati, dan berbudaya.

Keterampilan Pemimpin

1. Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis adalah keterampilan menerapkan pengetahuan teoritis kedalam tindakan praktis, kemampuan memecahkan masalah melalui taktik yang baik atau kemampuan menyelesaikan tugas secara sistematis. Keterampilan ini erat kaitannya dengan gerak motoris atau keterampilan tangan (manual). Keterampilan yang dimaksud adalah

- a) Keterampilan menyusun laporan pertanggungjawaban.
- b) Keterampilan menyusun program tertulis.
- c) Keterampilan membuat data statistik.
- d) Keterampilan membuat keputusan dan merealisasikannya.
- e) Keterampilan mengetik.
- f) Keterampilan menata ruang.

g) Keterampilan membuat surat.

2. Keterampilan hubungan Manusiawi

Keterampilan hubungan manusiawi adalah keterampilan untuk menempatkan diri didalam kelompok kerja dan keterampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. Keterampilan hubungan manusiawi antara lain:

- a) Keterampilan menempatkan diri dalam kelompok.
- b) Keterampilan menciptakan kepuasan pada diri bawahan.
- c) Sikap terbuka terhadap kelompok kerja.
- d) Kemampuan mengambil hati melalui keramahtamahan.
- e) Penghargaan terhadap nilai-nilai etis.
- f) tugas dan tanggung jawab.
- g) Itikad baik, adil, menghormati, dan menghargai orang lain.

3. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoritis dan yang dibutuhkan didalam dunia kerja Keterampilan ini menjadi pegangan buat pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi, keterampilan ini sangat dibutuhkan bukan hanya sebagai syarat namun juga sebagai keharusan karena seorang pemimpin harus memiliki teknis yang lebih dibandingkan bawahannya, karena pemimpin akan mengajarkan bagaimana teknis sebenarnya dari sebuah penulisan laporan dan sebagainya. Begitu juga dengan keterampilan manusiawi, pemimpin harus menempatkan anggota atau bawahannya sebagai bagian dari kelompok dan bisa menyenangkan hati bawahannya dalam pengambilan sebuah keputusan. Dan dalam keterampilan konseptual seorang pemimpin harus memiliki kecakapan untuk merumuskan sebuah pemikiran dan mampu menjadikannya sebagai konsep keterampilan pendidikan dapat dikembangkan kedepanya lebih bagus dan efisien yaitu dengan keterampilan interpersonal, keterampilan membangun kepercayaan, dan keterampilan pengambilan keputusan dibutuhkan keterampilan ini agar dapat memajukan kualitas keterampilan pemimpin dalam memajukan kualitas pendidikan .

Kepemimpinan yang Manusiawi

Para calon pemimpin maupun pemimpin harus bisa mengubah dan menciptakan budaya kerja kearah yang lebih baik. Ketika karyawan sehat dan bahagia, kinerja mereka lebih baik, dan produktivitas meningkat. Unit bisnis dengan pekerja yang terlibat menghasilkan keuntungan 23% lebih tinggi dibandingkan dengan unit bisnis yang pekerjanya tidak bahagia. Organisasi harus membuat komitmen untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan kesehatan finansial, fisik, mental dan sosial, serta memberdayakan orang-orang dengan keterampilan yang mereka perlukan untuk sukses. Kerangka kerja Surgeon General mengidentifikasi lima manfaat penting yang dihasilkan dari tempat kerja manusia yang berfokus pada kesehatan mental dan kesejahteraan.

Peran Kepimpinan. Sebagai pemimpin, Anda berada di pusat pengaruh budaya. Untuk mengembangkan tim berkinerja tinggi, Anda bertanggung jawab untuk membantu orang-orang bekerja dalam kondisi optimal, suatu kondisi di mana karyawan dapat menjaga kesejahteraan baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Ketika kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi norma bagi tim Anda, orang-orang akan lebih mampu mencapai keadaan optimal, yang disebut keadaan mengalir. Keadaan aliran yang lebih tinggi dikaitkan dengan kebahagiaan, kreativitas, motivasi, dan regulasi emosi yang lebih baik, yang berarti produktivitas dan inovasi yang lebih besar. Konsep ini sejalan dengan kerangka Surgeon General untuk kesejahteraan.

Kepemimpinan yang manusiawi didefinisikan sebagai kemampuan untuk memimpin dengan mengintegrasikan kesadaran bahwa Anda, dan orang lain, dianggap sebagai individu yang utuh, dengan kondisi mental yang bernilai dan ada dalam konteks sosial. Hal ini berbeda dengan kepemimpinan yang tidak manusiawi, yang digambarkan sebagai “pengurangan kepemimpinan menjadi serangkaian keterampilan dan peningkatannya menjadi kebijakan pribadi” (Petriglieri dan Petriglieri, 'Can Business Schools Humanize Leadership?', Academy of Management Learning & Pendidikan, 2015). Berikut hal yang harus ditingkatkan pemimpin agar menjadi pemimpin yang baik dan manusiawi :

Kecerdasan Emosional. Pemimpin menonjol yang tumbuh dan memajukan organisasi sering kali dikenal karena kecerdasan emosionalnya . Cara Anda memperlakukan orang lain dapat memengaruhi kesuksesan Anda lebih dari sekadar keterampilan teknis Anda. Anda mengelola orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Anda memerlukan keterampilan untuk berkomunikasi, membujuk, memotivasi dan menginspirasi orang lain. Kabar baiknya adalah

keterampilan ini dapat dipelajari dan mengajarkan kita cara berempati terhadap orang lain dan bekerja sama demi kebaikan bersama.

Psikolog dan jurnalis sains Dan Goleman mempopulerkan teori kecerdasan emosional melalui serangkaian buku, termasuk buku terlaris “Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ”. Goleman menyarankan kita dapat melatih kecerdasan emosional melalui pengembangan keterampilan intrapersonal dan interpersonal, yang meliputi hal-hal berikut:

- Kesadaran diri: Mengenali emosi yang muncul dalam diri Anda.
- Pengaturan diri: Melatih respons emosional Anda terhadap situasi dan keadaan.
- Motivasi: Mengetahui bagaimana merespons emosi Anda secara konstruktif.
- Empati: Merasakan perjuangan orang lain dan mengambil tindakan.
- Keterampilan sosial: Terlibat dan berhubungan dengan orang lain.

Berlatih dan berfokus pada kecerdasan emosional juga akan membantu Anda beroperasi dengan pola pikir berkembang, yang memberi Anda keterampilan yang kuat untuk memimpin dan memecahkan masalah dalam angkatan kerja Anda.

Mindset Kepemimpinan, Pemimpin dengan mindset berkembang percaya bahwa kecerdasan mereka tumbuh seiring berjalannya waktu. Mereka menganggap tantangan sebagai peluang pembelajaran untuk berkembang. Mereka menyambut baik masukan dan menikmati keberhasilan orang lain. Pemimpin dengan pola pikir tetap percaya bahwa mereka dilahirkan dengan kecerdasan atau tidak. Mereka cenderung tidak melihat tantangan sebagai peluang dan lebih cenderung melihat masukan sebagai ancaman. Pola pikir yang kaku membuat mereka bersikap defensif terhadap pendirian mereka, yang dapat mematikan kreativitas dan kolaborasi di seluruh organisasi.

Seorang pemimpin dengan mindset berkembang dapat memberikan dampak besar ketika berinteraksi dengan orang lain. Ketika Anda menyadari bagaimana Anda berinteraksi dengan orang lain, Anda membuka diri terhadap kebutuhan dan pandangan orang lain. Anda juga menjelaskan bias Anda sendiri.

Sebagai seorang pemimpin, Anda tidak perlu menanggung beban mengambil keputusan sendiri. Saat kita sepakat untuk berunding, kita semua memiliki bias dan penilaian, yang bisa menjadi tantangan bagi banyak orang dan mungkin tidak akan pernah hilang. Namun, Anda dapat belajar memperhatikan kecenderungan bias dalam diri Anda dan mengangkatnya untuk membantu membuat keputusan yang adil, kolektif, dan inklusif.

Perawatan Diri Sebagai Pemimpin. Para pemimpin dapat mempraktikkan kesehatan fisik dan emosional untuk mengembangkan pola pikir berkembang dan meningkatkan kesadaran diri. Kesehatan fisik membantu mengelola stres dan kelelahan sehingga otak kita dapat berfungsi sepenuhnya. Hal ini meliputi olahraga teratur, pola makan sehat, dan istirahat yang cukup. Menggerakkan tubuh melepaskan bahan kimia stres, membantu Anda rileks dan tidur lebih nyenyak. Nutrisi yang baik memberi energi pada pikiran dan tubuh Anda, sementara tidur yang cukup akan mengisi ulang kemampuan Anda untuk fokus.

Kesehatan emosional mencakup kemampuan Anda untuk sadar diri dan meningkatkan tingkat kecerdasan emosional Anda. Berhubungan dengan alam dan membuat jurnal adalah cara untuk menyesuaikan dengan pengalaman dan keadaan emosional Anda sehari-hari. Meditasi adalah cara untuk mengatur ulang dan melibatkan otak Anda. Ini membekali Anda untuk mengoptimalkan pemikiran kritis dan mengurangi

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan mengumpulkan data dan tinjauan sistematis melalui review jurnal mengenai konsep kepemimpinan yang manusiawi. Di dalam upaya ini, peneliti akan melakukan investigasi dari beragam sumber literatur, jurnal ilmiah, laporan penelitian dan dokumen dokumen terkait lainnya.

Metodologi Kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis mendalam. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Kualitatif juga di tafsirkan sebagai penelitian yang mengarah pada pengkajian pada latar alamiah dari berbagai peristiwa sosial yang terjadi. Selain itu, kualitatif didefinisikan sebagai jalan untuk menemukan serta menggambarkan suatu peristiwa secara naratif, (Denzin & Lincoln, 1994; Nazir, 2005; Somantri, 2005 dan Creswell, 2010).

Langkah awal yang peneliti ambil dalam mengerjakan penelitian ini adalah melakukan pencarian literatur serta studi pusaka yang berhubungan dengan topik memahami konsep kepemimpinan yang manusiawi. Pada langkah ini, data yang kami konfrontasikan dari berbagai artikel dari Google Scholar dan Perplexity serta Literatur dengan kata kunci yang relevan seperti “Kepemimpinan”, “Manusiawi”, “

Data yang peneliti jadikan sebagai referensi juga ditinjau ulang mengenai kualitas dari literatur serta mempertimbangkan metodologi penelitian dalam studi yang dikutip, dan juga memastikan bahwa temuan tersebut dapat dijadikan sebagai factor pendukung yang berperan menjadi bukti empiris yang kuat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi Rumah Sakit mempunyai sejumlah sifat-sifat yang tidak dimiliki oleh organisasi lain pada umumnya yaitu sebagian besar SDM nya adalah tenaga profesional, beban kerja tidak bisa diatur, jumlah dan sifat pekerjaannya sangat beragam dan output yang tidak bisa distandarisasi. Pelayanan Rumah sakit sifatnya individualistik. Setiap pasien harus dipandang sebagi individu yang utuh, aspek fisik, aspek mental, aspek sosio kultural, dan aspek spiritual harus mendapat perhatian penuh. Pelayanan tidak bisa diberikan secara hitungan, pengendalian mutu pelayanan kesehatan sangat diperlukan.

Untuk meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit, diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan dalam menjalankan peran dan fungsinya tidak terlepas dari faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan pelatihan. Kepemimpinan merupakan faktor kunci didalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinanlah yang akan memberikan warna dan membawa suatu organisasi atau perusahaan mencapai visi melalui misi-misinya. penelitian menunjukan kinerja tenaga kesehatan misalnya perawat di Rumah Sakit, berhubungan secara bermakna dengan efektifitas kepemimpinan terkait dengan perencanaan, pengarahan, pelatihan yang pernah dilaksanakan, pengamatan dan penilaian yang dilakukan. Dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan manajer perawat baik akan berkontribusi terhadap kinerja perawat pelaksana pada akhirnya akan berkontribusi terhadap mutu pelayanan Rumah Sakit.

Para pemimpin, khususnya pada jurnal ini yaitu pemimpin di rumah sakit harus bisa menentukan gaya kepemimpinannya. Dalam kepemimpinan yang manusiawi, gaya kepemimpinan yang paling cocok adalah gaya kepemimpinan yang demokratis. Yaitu memperlakukan para perawat serta pasien dengan manusiawi, mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia yang bersifat materi, tetapi juga pada kebutuhan yang bersifat non materi seperti promosi, kebutuhan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan potensinya.

Meningkatkan Kepuasan Pasien dan Keluarga:

- Kepemimpinan yang manusiawi menandakan bahwa pemimpin rumah sakit memahami dan berempati dengan kebutuhan pasien dan keluarga mereka.
- Hal ini dapat meningkatkan kepuasan pasien dan keluarga terhadap pelayanan rumah sakit, yang pada akhirnya dapat meningkatkan reputasi rumah sakit.
- Contohnya, pemimpin yang manusiawi akan mendengarkan dengan seksama keluhan pasien, menjelaskan prosedur medis dengan cara yang mudah dipahami, dan menunjukkan rasa hormat terhadap privasi dan martabat pasien.

Meningkatkan Semangat Kerja Tenaga Medis:

- Tenaga medis, seperti dokter, perawat, dan bidan, memainkan peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.
- Kepemimpinan yang manusiawi dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja mereka.
- Pemimpin yang manusiawi akan menghargai kontribusi tenaga medis, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan dukungan yang mereka butuhkan untuk bekerja secara efektif.
- Contohnya, pemimpin yang manusiawi akan memberikan apresiasi atas kerja keras tenaga medis, menyediakan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, dan menciptakan budaya kerja sama dan saling menghormati.

Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Organisasi:

- Kepemimpinan yang manusiawi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi rumah sakit.
- Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan lebih sedikit membuat kesalahan.
- Hal ini dapat menghemat waktu dan sumber daya, dan ultimately meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.
- Contohnya, pemimpin yang manusiawi akan mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

Membangun Kepercayaan dan Reputasi yang Baik:

- Kepemimpinan yang manusiawi dapat membantu membangun kepercayaan dan reputasi yang baik bagi rumah sakit.
- Ketika pasien, keluarga, dan tenaga medis merasa dihormati dan dihargai, mereka akan lebih cenderung merekomendasikan rumah sakit kepada orang lain.
- Hal ini dapat meningkatkan citra publik rumah sakit dan menarik lebih banyak pasien dan tenaga medis yang berkualitas.
- Contohnya, pemimpin yang manusiawi akan menanggapi keluhan dengan cepat dan profesional, belajar dari kesalahan, dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

V. KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran. Menyadari akan pentingnya peran seorang pemimpin dari beberapa definisi diatas, didalam sebuah usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa, keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi ditentukan oleh bagaimana kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pihak yang memimpin organisasi tersebut.

Kepemimpinan yang manusiawi sangat penting untuk menciptakan lingkungan rumah sakit yang positif dan suportif bagi pasien, keluarga, dan tenaga medis. Dengan menerapkan kepemimpinan yang manusiawi, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan efisiensi, dan membangun reputasi yang baik.

Selain alasan-alasan di atas, kepemimpinan yang manusiawi juga dapat membantu untuk:

- Mengurangi stres dan burnout di kalangan tenaga medis
- Meningkatkan keselamatan pasien
- Meningkatkan inovasi dan kreativitas
- Menciptakan budaya organisasi yang lebih kuat

Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin rumah sakit untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang manusiawi dalam menjalankan tugas mereka

DAFTAR PUSTAKA

- 4Yusnadi Yusnadi, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Manajemen Berbasis Sekolah," Ittihad14, No. 25 (2016): 91–100.
- 5Hasan Baharudin, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah," Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid6, No. 1 (2017): 1–26.
- 6Leny Marlina Et Al., "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan" Xviii, No. 02 (2013): 215–227.
- 7Norhasanah, "Kepemimpinan Dan Keterampilan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pada Pendidikn."
- 8Marlina Et Al., "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan."
- 9Yusnadi, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Manajemen Berbasis Sekolah."
- Baharudin, Hasan. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah." Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid6, No. 1 (2017): 1–26.
- Hifza, Hifza, Muhamad Suhardi, Aslan Aslan, And Silvia Ekasari. "Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Interdisipliner."
- Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam5, No. 1 (2020): 46–61.
- Marlina, Leny, Fakultas Tarbiyah, Dan Keguruan, Iain Raden, And Fatah Palembang.
- Norhasanah. "Kepemimpinan Dan Keterampilan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pada Pendidikn" (2021): 7.
- Nurfadillah, Nurfadillah, Andi Mappincara, And Andi Wahed. "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dasar Inpres Di Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang."
- Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan1, No. 2 (2021): 115–129.
- Yusnadi, Yusnadi. "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Manajemen Berbasis Sekolah." Ittihad14, No. 25 (2016): 91–100.
- Dulyadi. (2021). BUKU AJAR, METODE PENELITIAN ILMIAH. Metode Penelitian Empiris Model path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS(M. C. Wibowo, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Yayasan Prima Agus Teknik .
- Haryono, S. (2016). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS (D. Puryanto, Ed.; 1st ed., Vol. 1). PT. Intermedia Personalia Utama .
- Insan, N. (2019). Kepemimpinan Transformasional (N. Isnani, Ed.; 1st ed., Vol. 1).

- Alfabeta.Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.
- Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 7(2), 171–188.Muhardi, Hendarta, A., & Agsari, I. C. (2022). Hospital Leadership (Rachmi, Ed.; 1st ed., Vol. 1).
- PT Refika Aditama.Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Jurnal Manajerial Bisnis, 4(2), 123–136.Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022).
- Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN, 4(2), 107–115.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(2), 186–201.
- Samsudin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi(-, Ed.; 1st ed., Vol. 1). IndomediaPustaka.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis(Y. S. Suyandari, Ed.; 3rd ed., Vol. 1). ALFABETA.Sujarweni, Wiratna. V. (2020). Metodologi Penelitian (-, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Pustaka Baru Press.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan, 4(02), 208–215
- Wibowo. (2021). Budaya Organisasi(Wibowo, Ed.; 1st ed., Vol. 1). PT Raja Grafindo Perkasa.